



**AVIS DE M. HALEM,
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 1046 du 13 novembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-10.733

Décision attaquée : 16 novembre 2023 de la cour d'appel de Pau

**La société Aegis Pharma
C/
M. [D] [O]**

Engagé en qualité de directeur des ventes par la société Aegis Pharma (ci-après "l'employeur"), M. [O] (ci-après "le salarié") a été placé en arrêt maladie le 1^{er} octobre 2018 puis a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur le 16 novembre 2018.

Le 9 mai 2019, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de voir qualifier la prise d'acte de licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir le paiement de diverses indemnités, notamment au titre du non-respect du temps de repos hebdomadaire.

Par jugement du 23 décembre 2021, le conseil de prud'hommes de Bayonne a dit que la prise d'acte s'analysait en une démission et condamné le salarié au paiement d'une somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

Par arrêt du 16 novembre 2023, la cour d'appel de Pau a infirmé le jugement, requalifié la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné l'employeur au

règlement de diverses sommes à ce titre, dont une en réparation du non-respect du droit au repos.

Le 19 janvier 2024, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

DISCUSSION

Le pourvoi de l'employeur se fonde sur deux moyens de cassation, le premier étant composé de deux branches et le second de sept.

Ces moyens, qui ne sont manifestement pas, à l'exception de la cinquième branche du second moyen, de nature à entraîner la cassation pour les raisons évoquées au rapport pourront sous cette réserve faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

La cinquième branche du second moyen pose la question de savoir **si la durée de six jours par semaine au-delà de laquelle il est interdit de faire travailler un même salarié en application de l'article L. 3121-1 du code du travail doit être appréciée dans le cadre de la semaine civile¹**, allant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures inclus, **ou bien dans le cadre d'une semaine glissante**, peu important les jours de la semaine compris dans la période de sept jours².

L'enjeu pratique de cette alternative réside dans le seul cas d'une dérogation au repos hebdomadaire dominical³.

Dans la première hypothèse (semaine civile), le salarié pourra être conduit à travailler plus de six jours dès lors qu'au cours de chacune des deux semaines consécutives, il se verra accorder au moins une journée de repos. En bénéficiant par exemple d'une journée de repos le lundi de la première semaine et d'une autre le dimanche de la seconde, il pourra travailler pendant une période allant jusqu'à douze jours, régulière dans ce cadre d'analyse dès lors que chacune des deux semaines, décomptée du lundi au dimanche, comportera au moins une journée de repos.

Dans la seconde hypothèse (semaine glissante), le salarié ne pourra travailler au-delà de la durée légale de six jours dès lors que l'écoulement de sept jours consécutifs impliquera, quel que soit leur positionnement dans le calendrier, le décompte d'une semaine composée de six jours de travail et d'une journée de repos. Son employeur ne sera par exemple pas autorisé, après une journée de repos le jeudi la première semaine, à le faire travailler continûment du vendredi au dimanche, puis, la

¹ Sur les aspects terminologiques, voir *infra*, § 1.3. On privilégiera dans le présent avis l'appellation de semaine civile qui, ayant été historiquement définie au sein du code du travail comme se déroulant du lundi au dimanche, peut être rapprochée de celle de "semaine calendaire" utilisée dans le langage courant, par opposition à celle de "semaine glissante", désignant une période de sept jours qui se déplace chaque jour.

² Cette branche du moyen invoque la violation des articles L. 3132-1, L. 1231-1 du code du travail et 1103 du code civil.

³ A défaut de quoi le repos dominical s'imposerait *de facto* au plus tard au bout de six jours.

seconde, du lundi au jeudi, avant une autre journée de repos le vendredi, puisque le nombre de jours de travail successifs écoulés s'élèverait à sept au total.

Garanti par la Constitution et des règles supranationales ainsi que le code du travail, le droit du salarié au repos hebdomadaire ne fait l'objet d'aucune définition précise quant à sa périodicité mais bénéficie d'un régime protecteur (1). Bien que concevant la norme européenne comme une période de référence fixe, la CJUE souligne la faculté de prévoir un régime plus favorable, qui devra être utilisée au regard de la finalité et du régime de ce repos en droit national, ce qui justifie de confirmer l'interprétation protectrice retenue par la cour d'appel en l'espèce (2).

1. Garanti par la Constitution et des règles supranationales (1.1) ainsi que le code du travail (1.2), le droit du salarié au repos hebdomadaire ne fait l'objet d'aucune définition précise quant à sa périodicité (1.3) mais bénéficie d'un régime protecteur (1.4).

1.1. Le salarié jouit d'un droit au repos hebdomadaire, protégé par plusieurs sources de niveau constitutionnel, international et européen.

Le principe d'un repos hebdomadaire est en effet l'une des garanties du droit au repos reconnu aux salariés par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, qui correspond à une exigence constitutionnelle⁴. Il résulte également de la convention n° 106 de l'Organisation internationale du travail sur le repos hebdomadaire dans les commerces et bureaux, dotée de l'effet direct devant le juge français⁵ et qui édicte un droit à une période de repos hebdomadaire comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours, coïncidant avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région⁶.

Au niveau européen, l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après "la Charte") garantit le droit de tout travailleur à des périodes de repos journalier et hebdomadaire. La directive n° [2003/88](#) du 4 novembre 2003, guidée par l'objectif d'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail⁷, ainsi que le droit des salariés de l'Union de bénéficier de périodes minimales de repos (journalier, hebdomadaire et annuel) et de périodes de pause adéquates⁸, énonce en son article 5 que :

"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos"

⁴ Conseil constitutionnel, décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009, considérants 2 à 4. L'alinéa 11, première phrase, du Préambule de 1946 prévoit en effet que la Nation "(...) garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs".

⁵ CE, 24 février 2015, n° 374726 ; CE, 28 juillet 2017, n° 394732.

⁶ [Convention n° 106](#) de l'Organisation internationale du travail sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) de 1957, articles 6, § 1 et 3.

⁷ Considérant (4) de la directive n° 2003/88.

⁸ Considérant (5) de la directive n° 2003/88.

sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3⁹.

Il convient de souligner que ce texte fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, notamment de repos hebdomadaire¹⁰, et qu'il ne porte pas atteinte, en application de son article 15, à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou conventionnelles plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. En d'autres termes, les États membres, ainsi que l'a rappelé la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après "CJUE"), sont libres d'accorder une protection renforcée par rapport à celle, le cas échéant, élevée qui résulte du droit de l'Union¹¹ ou d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs¹².

1.2. En droit du travail national, le droit des travailleurs au repos hebdomadaire, dont l'origine remonte au Moyen-Âge¹³, a été généralisé dans tous les établissements industriels et commerciaux par la loi du 13 juillet 1906 et repose sur trois principes, toujours en vigueur : l'interdiction de faire travailler un salarié plus de six jours par semaine, un repos minimal hebdomadaire de vingt-quatre heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de onze heures, et l'obligation de donner ce repos le dimanche¹⁴.

⁹ Un texte spécifique, la directive n° 94/33 du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, prévoit en son article 10, § 2, que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, pour chaque période de sept jours, les enfants et les adolescents bénéficient d'une période minimale de repos de deux jours, si possible consécutifs.

¹⁰ Article 1, § 1, et 2, a) ainsi que considérant (1°) de la directive n° 2003/88.

¹¹ CJUE, 12 novembre 1996, Royaume-Uni c. Conseil, C-84/94, point 56 ;

¹² CJUE, 19 novembre 2019, TSN, C-609/17 et C-610/17, points 48 et 49.

¹³ Voir sur ce sujet les très intéressantes explications historiques de M. Véricel, dans Dalloz références "*Conditions de travail*", chap. 121.00, *Repos dominical et hebdomadaire*, éd. 2025-2026 : Ce droit existait au Moyen-Âge afin de permettre aux travailleurs de se reposer et, sous l'influence de l'Église, de consacrer cette journée à leurs devoirs religieux. Repris par plusieurs ordonnances royales aux XIV^{ème} et XV^{ème} siècles, il a disparu lors de la révolution industrielle pour favoriser la rentabilisation des moyens de production, avec la mauvaise application d'une loi du 18 novembre 1814 sur l'interdiction du travail le dimanche et les jours de fête, ainsi que des lois du 22 mars 1841 et du 22 février 1851 relatives à l'interdiction du travail le dimanche des enfants et des apprentis. Les abus dans l'exploitation des salariés dans les usines ont conduit à l'adoption d'une loi du 2 novembre 1892 accordant un repos hebdomadaire aux jeunes de moins de 18 ans et aux femmes, puis à la loi du 13 juillet 1906 ayant généralisé ce droit.

¹⁴ Loi du 13 juillet 1906 : "*Article 1^{er} : Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier dans un établissement industriel ou commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.*

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minima de vingt-quatre heures consécutives.

Article 2 : Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Toutefois, lorsqu'il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement, ou bien :

Le premier principe a été repris à l'identique et intégré au code du travail par la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973, à l'article [L. 221-2](#)¹⁵, puis transféré, à l'occasion de la recodification opérée par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, à l'article [L. 3132-1](#) du même code, qui dispose toujours :

"Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine".

Les deux autres principes ont également été repris sans modification dans le code du travail, à l'article [L. 3132-2](#)¹⁶ pour le repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives outre le repos quotidien, et à l'article [L. 3132-3](#)¹⁷ pour le repos dominical.

1.3. S'agissant en particulier du caractère hebdomadaire du repos, le code du travail n'a jamais défini, pour cette règle, la notion de "*semaine*", qui a fait l'objet d'appellations et de définitions différentes dans d'autres domaines, principalement en matière de mesure de la durée du travail.

1.3.1. S'agissant de la définition de la durée légale du travail, l'ancien article [L. 212-1](#) du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973, se bornait ainsi à viser une durée de quarante heures "*par semaine*", dénomination conservée à cet [article](#) à l'occasion du passage à la durée de trente-cinq heures hebdomadaires dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 mais abandonnée lors de la recodification de 2007, avec le recours, à l'article [L. 3121-10](#) du même code, à la notion de "*semaine civile*". Cette dernière a à son tour été supprimée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'article [L. 3121-27](#) du code du travail faisant depuis lors uniquement référence à la durée de trente-cinq heures "*par semaine*".

1.3.2. S'agissant de la définition des heures supplémentaires, une évolution similaire peut être observée. L'ancien article [L. 212-5](#) du code du travail, dans sa version issue de la loi de 1973, se référait au dépassement de la durée normale de travail de quarante heures "*par semaine*" sans autre précision, puis, à compter de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, renvoyait à la définition de l'ancien article [L. 212-1](#) du code du travail précité, avant que la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 ne précise, au troisième

a) un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;

b) du dimanche au lundi midi ;

c) le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

d) par roulement à tout ou partie du personnel.

Des autorisations nécessaires devront être demandées et obtenues, conformément aux prescriptions des articles 8 et 9 de la présente loi".

¹⁵ Article [L. 221-1](#) du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 73-3 du 2 janvier 1973 : "*Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié*".

¹⁶ Article [L. 3132-2](#) du code du travail : "*Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre I^{er}*".

¹⁷ Article [L. 3132-3](#) du code du travail : "*Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche*".

alinéa de l'article [L. 212-5](#), que "*Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile*". La loi Aubry II du 19 janvier 2000 a précisé que cette semaine civile "*début le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures*" mais qu'"*un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures*"¹⁸.

Cette définition a été reportée à l'article [L. 3122-1](#) du code du travail, dans un paragraphe dédié, à l'occasion de l'ordonnance du 12 mars 2007, puis, avec la loi du 8 août 2016, supprimée et intégrée à l'article [L. 3121-35](#) du code du travail, disposition supplétive, qui précise que sauf convention ou accord contraire définissant une nouvelle période de sept jours pour l'appréciation des heures supplémentaires, "*la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures*".

1.3.3. Dès lors, l'absence de référence à la semaine dite "civile" dans la nouvelle version du code du travail et la possibilité librement déterminée par les partenaires sociaux d'en faire varier, pour l'appréciation du droit aux majorations pour heures supplémentaires, le positionnement calendaire selon une période de sept jours consécutifs ne laisse apparaître aucune base textuelle pour retenir une interprétation de l'article L. 3122-1 du code du travail selon une semaine civile se déroulant obligatoirement du lundi au dimanche.

1.4. Concourant à la santé et à la sécurité du salarié, le caractère hebdomadaire du repos présente pour l'employeur un caractère impératif et fait l'objet d'un régime strict.

Ainsi, si un employeur prive une salariée une semaine sur deux du bénéfice du repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, en lui imposant de travailler un samedi sur deux, cette décision s'analyse en une modification du contrat de travail qui ne peut être effectuée sans son accord¹⁹. Il supporte la charge de la preuve du respect des temps de repos, notamment hebdomadaire²⁰, ainsi que des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne²¹. La privation du repos hebdomadaire peut générer pour les salariés un trouble dans leur vie personnelle et engendrer des risques pour leur santé et leur sécurité, à l'origine d'un préjudice spécifique, dont le salarié ne devrait pas avoir à prouver l'existence²², justifiant l'allocation de dommages-intérêts²³. Le droit au repos hebdomadaire est également soumis à des dérogations limitativement énumérées par la loi²⁴.

¹⁸ Article L. 212-5, III, *in fine*, du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

¹⁹ Soc, 22 octobre 2003, n° 01-42.651.

²⁰ Soc, 13 juin 2012, n° 11-10.929.

²¹ Soc, 17 octobre 2012, n° 10-17.370.

²² Soc, 7 février 2024, n° 21-22.809 et 21-22.994 : le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier conventionnel de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation. Le manquement de l'employeur au repos hebdomadaire légal devrait par conséquent également justifier l'application de la théorie du préjudice nécessaire.

²³ Soc, 8 juin 2011, n° 09-67.051.

²⁴ Aux articles L. 3132-4 à L. 3132-11 du code du travail.

Par ailleurs, dans le cadre particulier d'un forfait annuel en jours, si le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos²⁵, l'accord de forfait doit veiller à ce que ce nombre de jours soit compatible avec les règles relatives au repos hebdomadaire²⁶, de même qu'à défaut de dispositions dans celui-ci sur le suivi de la charge de travail du salarié, la convention individuelle de forfait ne peut être conclue que si l'employeur s'assure que cette charge est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires²⁷. Plus généralement, la possibilité pour le salarié de prendre effectivement ses repos est un élément déterminant de la légalité de l'accord de forfait en jours²⁸ et de son exécution²⁹.

Enfin, lorsque le repos hebdomadaire n'est pas intégralement fixé la journée du dimanche, l'employeur est tenu à une information spécifique des salariés et de renseigner un registre spécial pour ceux d'entre eux soumis à un régime particulier, sous le contrôle de l'inspection du travail, également informée du recours aux cas de suspension légale de ce repos³⁰.

2. Bien que concevant la norme européenne comme une période de référence fixe, la CJUE souligne la faculté de prévoir un régime plus favorable (2.1), qui devra être utilisée au regard de la finalité et du régime du repos hebdomadaire en droit national (2.2), ce qui justifie de confirmer l'interprétation protectrice retenue par la cour d'appel en l'espèce (2.3).

2.1. Dans son arrêt du 9 novembre 2017³¹, la CJUE a décidé que les dispositions de l'article 5 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 précité "*n'exigent pas que la période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de vingt-quatre heures, à laquelle un travailleur a droit, soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais imposent que celle-ci soit accordée à l'intérieur de chaque période de sept jours*" (point 51), ce qui revient en pratique à autoriser l'employeur à faire travailler le salarié plus de six jours consécutifs au cours de deux périodes de sept jours successives.

La Cour a en substance fondé cette interprétation sur trois considérations principales:

- du point de vue de l'analyse littérale, le libellé de l'article 5 de la directive ne comportant aucun renvoi au droit national, l'expression "*au cours de chaque période de*

²⁵ Article L. 3121-59 du code du travail.

²⁶ Article L. 3121-64, II, *in fine*, du code du travail.

²⁷ Article L. 3121-65, I, 2°, du code du travail.

²⁸ Soc, 5 juillet 2023, n° 21-23.294 ; Soc, 24 avril 2024, n° 22-20.539 ; Soc, 18 septembre 2024, n° 23-14.187.

²⁹ Soc, 10 janvier 2024, n° 22-13.200.

³⁰ Articles R. 3172-1 à R. 3172-9 du code du travail.

³¹ CJUE, 9 novembre 2017, *Maio Marques da Rosa*, C-306/16.

sept jours” doit être appréhendée comme une notion autonome du droit de l’Union et interprétée de manière uniforme sur le territoire de celle-ci (point 38) ; ce texte, dans aucune des versions linguistiques disponibles, ne précisant pas le moment de ce repos, les États membres disposent d’une certaine latitude quant au choix de ce moment (points 39 et 40) ;

- du point de vue de l’analyse comparative, l’article 16, a), de la directive ouvrant la possibilité aux États membres de prévoir une période de référence ne dépassant pas quatorze jours pour l’application de son article 5 permet, par comparaison avec d’autres dispositions³², d’assimiler la durée de sept jours mentionnée à cet article 5 à une période de référence, c’est-à-dire de la considérer *“comme une période fixe à l’intérieur de laquelle un certain nombre d’heures consécutives de repos doivent être accordées, indépendamment du moment où ces heures de repos sont octroyées”* (points 42 et 43) ;

- du point de vue de l’analyse téléologique, si la directive 2003/88 a pour finalité de protéger de façon efficace la sécurité et la santé des travailleurs, notamment grâce à des périodes de repos adéquates, elle accorde aussi une certaine souplesse dans la mise en œuvre de ses dispositions (considérant 15), grâce à des dérogations et la possibilité d’une période de référence plus longue pour l’application du repos hebdomadaire, cette souplesse pouvant aussi bénéficier au travailleur en lui accordant plusieurs jours de repos consécutifs à la fin d’une période de référence et au début de la suivante (points 45 à 47).

Toutefois, la CJUE a souligné la faculté des États membres d’adopter des dispositions plus favorables dans la mise en œuvre de cette prescription minimale de sept jours, ce qu’il incombe au juge national de vérifier :

“En outre, ainsi que M. l’avocat général l’a relevé au point 46 de ses conclusions, cette directive établit des normes minimales de protection du travailleur en matière d’aménagement du temps de travail. En effet, en vertu de l’article 15 de ladite directive, les États membres sont autorisés à appliquer ou à introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou à favoriser ou à permettre l’application de conventions collectives ou d’accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. À cet égard, il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si, et dans quelle mesure, la réglementation nationale applicable dans l’affaire au principal prévoit une telle protection plus étendue” (point 49).

2.2. Dans ce contexte, cinq séries de raisons invitent ainsi à privilégier une interprétation plus protectrice de l’article L. 3132-1 du code du travail, comme imposant à l’employeur d’accorder au salarié sa journée de repos, outre le repos quotidien, après six jours de travail consécutifs, quel que soit le positionnement de cette semaine dans le calendrier.

³² Articles 16, b) (période de référence de quatre mois pour la durée maximale hebdomadaire de travail), et 22, § 1, a) (interdiction de travailler plus de quarante-huit heures au cours d’une période de sept jours), toutes ces dispositions exigeant la prise de mesures spécifiques par l’État membre concerné.

En premier lieu, la finalité du repos hebdomadaire en France a été dès l'origine celle d'une interruption du travail le dernier jour d'une semaine de sept jours, à des fins de repos et d'accomplissement des devoirs religieux au Moyen-Âge, puis en réaction aux temps de travail excessifs dus à l'industrialisation au XIX^{ème}, enfin dans le cadre de la loi du 13 juillet 1906, reprise en 1973 et en 2007 dans le code du travail, non de permettre à l'employeur de faire travailler son salarié pendant onze³³ ou douze jours ininterrompus. Adopter une telle interprétation reviendrait à contourner purement et simplement l'objectif premier de ce texte, qui demeure la protection de la santé et de la sécurité du salarié grâce à une séquence de travail ne pouvant dépasser six jours.

En deuxième lieu, aucun élément sérieux ne permet d'interpréter le terme "*semaine*" de l'article L. 3132-1 du code du travail comme constituant une "semaine civile" au sens d'une période fixe entre deux bornes temporelles immuables, cette terminologie n'ayant jamais été retenue pour ce texte depuis 1906, puis ayant été abandonnée à l'occasion de la loi du 8 août 2016, aussi bien pour la définition de la durée légale de travail que les heures supplémentaires, la définition des jours constitutifs de cette "semaine" étant désormais confiée aux partenaires sociaux³⁴.

En troisième lieu, le droit du salarié à la jouissance de son repos hebdomadaire au terme de six jours de travail consécutifs est confirmé par le caractère impératif de celui-ci et les garanties dont il fait l'objet, en particulier l'existence de dérogations précisément délimitées par la loi, les obligations pesant sur l'employeur d'en assurer l'effectivité, notamment dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et les contrôles du respect de ce droit par l'inspection du travail. Bien que les enjeux concrets du moyen portent sur un cadre d'analyse hors repos dominical, l'existence de ce dernier, également de caractère impératif et assorti d'un régime très protecteur³⁵, corrobore le schéma d'une période de six jours de travail obligatoirement suivie d'une journée de repos quels que soient les jours du calendrier couverts (semaine glissante).

En quatrième lieu, une analyse plus approfondie de certains éléments du raisonnement développé par la Cour de justice dans son arrêt [Maio Marques da Rosa du 17 novembre 2017](#) précité invite à relativiser la portée de cette décision pour le droit du travail français. En effet, l'article 16, a), de la directive 2003/88, qui prévoit une simple faculté pour les États membres de prévoir, pour l'application de l'article 5 du même texte, une période de référence de quatorze jours, n'implique pas "*une faculté générale pour les entreprises d'organiser le droit au repos hebdomadaire d'une façon qui peut s'apparenter à l'usage d'une période de référence de 14 jours*"⁶, le législateur ne s'étant pas en l'espèce saisi de cette possibilité. De même, les dérogations au repos

³³ Dans l'hypothèse où l'on comptabilise, en sus des journées de congés du lundi en semaine 1 et du dimanche en semaine 2, les deux fois onze heures de repos quotidiens à ces extrémités de la période.

³⁴ Article L. 3121-32 du code du travail.

³⁵ Dérogations strictement réglementées par le code du travail (articles L. 3132-12 à L. 3132-27-2), existence d'un référé de droit commun (Soc, 13 juin 2007, n° 06-18.336 ; Soc, 16 juin 2010, n° 09-11.214) ou spécial devant l'inspecteur du travail (article L. 3132-31) et de sanctions pénales (articles R. 3135-2, R. 3135-5 et R. 3135-6).

³⁶ Voir, sur ces aspects, l'excellent commentaire L. Driguez, *Europe* n° 1, Janvier 2018, comm. 30. cité ici.

hebdomadaire au cours de chaque période de sept jours prévues par la directive, notamment pour le travail posté³⁷, doivent faire l'objet d'une réforme législative, réglementaire, administrative ou d'une convention collective, non intervenue en ce qui concerne la France, ainsi que de repos compensateurs ou de jours de repos successifs, non davantage prévus par le code du travail en cas de travail pendant plus de six journées consécutives.

En cinquième et dernier lieu, il convient de rappeler, en ce qui concerne le besoin de souplesse mentionné par la Cour de justice sur la base d'un considérant de la directive 2003/88, que celle-ci est au premier chef fondée sur le droit à la santé et à la sécurité des travailleurs³⁸, dont l'amélioration est un objectif qui ne saurait, selon ses propres termes, être subordonné à des considérations de caractère purement économique³⁹. Ce droit étant également garanti par l'article 31, § 2, de la Charte, disposition de droit primaire de l'Union, l'article 5 de cette directive sur le repos hebdomadaire devrait dès lors faire l'objet d'une interprétation stricte, ainsi que l'a par ailleurs rappelé cette Cour en matière de repos journalier, qui s'ajoute à celui-ci⁴⁰, et de congés payés⁴¹, ce d'autant qu'une faculté de dérogation, non utilisée en l'espèce, est en outre prévue⁴².

Ces différents éléments invitent par conséquent à adopter une interprétation stricte de l'article L. 3132-1 du code du travail, comme interdisant à un employeur de faire travailler un salarié plus de six jours consécutifs avant de lui octroyer sa journée de repos hebdomadaire, ce qui paraît en outre plus cohérent avec la finalité et l'effectivité de ce droit, également protégé par des normes de niveau constitutionnel et international.

3. En l'espèce, la cour d'appel a jugé que :

"De même, il est établi que le salarié a travaillé :

du mardi 3 avril 2018 au vendredi 13 avril 2018, soit 11 jours consécutifs,

³⁷ Articles 17 et 18 de la directive 2003/88.

³⁸ Article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

³⁹ Considérant (4).

⁴⁰ CJUE, 2 mars 2023, *MÁV-START*, C-477/21, points 49 à 53.

⁴¹ CJUE, 29 novembre 2017, *King*, C-214/16, points 58 et 59.

⁴² Voir en ce sens A. Gardin, *Repos hebdomadaire : le besoin de souplesse des entreprises gagne du terrain*, RJS 2018, "Pour autant, il est aussi possible de considérer que la lettre du texte n'épuise pas la question de son sens, d'autant que comme l'a rappelé le juge européen il n'est pas interdit de mieux protéger. Dès lors, d'autres arguments pourraient être mis dans la balance comme la finalité sanitaire et sécuritaire de la disposition, qui commanderait de retenir le sens le plus protecteur pour le travailleur, mais aussi l'existence de multiples possibilités de dérogation permettant de répondre aux besoins de souplesse des entreprises. Il ne s'agirait alors plus de justifier une approche souple de la prescription, comme sous la plume européenne, mais plutôt un retour strict à l'objectif premier puisque l'objectif second trouve ailleurs les voies permettant de le satisfaire.

Il nous semble dès lors que si la France n'a pas pour l'heure pris le chemin d'une protection plus étendue, rien ne s'oppose à ce qu'elle en change. A chacun de prendre ses responsabilités".

du lundi 3 septembre 2018 au vendredi 14 septembre 2018, soit 12 jours consécutifs, sans aucun jour de repos en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail, de sorte qu'il "est bien fondé à exciper de ces violations au soutien de sa prise d'acte et de sa demande de dommages et intérêts, laquelle sera évaluée à la somme de 1500 euros"⁴³.

Ce faisant, elle a considéré à bon droit que l'article L. 3132-1 du code du travail devait être interprété comme interdisant à l'employeur de faire travailler un salarié au-delà d'une période de six jours consécutifs sans bénéficier de son repos hebdomadaire, ce quel que soit le positionnement de la semaine au sein du calendrier.

Aucune violation de ce texte ne peut dès lors lui être reprochée, pas plus que des articles L. 1231-1 du code du travail et 1103 du code civil, de sorte qu'il conviendra de **rejeter** purement et simplement la cinquième branche du second moyen du pourvoi.

PROPOSITION

- Rejet de la cinquième branche du second moyen ;
- rejet non spécialement motivé du premier moyen, des première à quatrième, sixième et septième branches du second moyen.

⁴³ Arrêt attaqué, p. 11, § 2 et 4.